DOCUMENT RESUME

ED 418 163 UD 032 222

TITLE	La Igualdad de Genero para Educadores, Padres, y la Comunidad (Gender Equity for Educators, Parents, and the Community). Equity in Education Series.
INSTITUTION	Education Development Center, Inc., Newton, MA. WEEA Dissemination Center.
SPONS AGENCY	Office of Educational Research and Improvement (ED), Washington, DC.
PUB DATE	1995-00-00
NOTE	38p.; Translation services provided by the Western Area Vocational Gender Equity Center, Betty Szlajen, translator. For English language version, see ED 400 216.
CONTRACT	RP92136001
PUB TYPE	Guides - Non-Classroom (055) -- Reports - Descriptive (141)
LANGUAGE	Spanish
EDRS PRICE	MF01/PC02 Plus Postage.
DESCRIPTORS	Civil Rights; Elementary Secondary Education; *Equal Education; Equal Opportunities (Jobs); *Federal Legislation; *Parent Role; Sex Discrimination; *Sex Fairness; *Spanish; Teacher Role
IDENTIFIERS	*Title IX Education Amendments 1972

ABSTRACT

Classification of people according to gender begins in infancy. This booklet aims to remove some old ways of thinking that limit expectations for girls and boys. It also clarifies for educators, parents, and the community specific elements of the federal legislation called Title IX. Title IX of the Education Amendments of 1972 was the first comprehensive federal law that prohibits discrimination based on the sex of students and employees of educational institutions. Not only does it make it illegal to treat men and women differently, but it requires school districts to remedy the effects of past discrimination. The booklet reviews the requirements and effects of Title IX in the following chapters: (1) "Introduccion" [Introduction]; (2) "Que Es el Titulo IX?" [What Is Title IX?]; (3) "La Igualdad de Genero y las Expectativas" [Gender Equity and Expectations]; (4) "Fomentar la Igualdad de Genero: El Papel de Administradores, Maestros, y Padres" [Encouraging Gender Equity: The Role of Administrators, Teachers, and Parents]; (5) "El Tratamiento de Materiales Sexistas" [The Treatment of Sexist Materials]; (6) "Actividades Sugeridas" [Suggested Activities]; (7) "Notas" [Notes]; (8) "Lecturas y Recursos" [Readings and Resources]; and (9) "Organizaciones" [Organizations]. The five suggested activities can be used by teachers, small groups, and individuals to increase knowledge of gender equity. (SLD)

****
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
****

ED 418 163

Equity in Education Series

WEEA Publishing Center

La Igualdad de Género para Educadores, Padres, y la Comunidad

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)

X This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.

☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.

• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

BEST COPY AVAILABLE

Education Development Center, Inc.

Translation services provided by the Western Area Vocational Gender Equity Center, which is supported by a grant from the Massachusetts Department of Education. This material does not necessarily reflect the views or policies of the Massachusetts Department of Education or the federal government. A total of $1,050.00 of federal funds were used to translate this booklet. One hundred percent of the total cost of this booklet was financed by federal funds.

Los servicios de traducción fueron proveídos por el Centro Western Area Vocational Gender Equity, el cual está apoyado por una subvención del Departamento de Educación de Massachusetts. Este material no necesariamente refleja los puntos de vista o reglamentos del Departamento de Educación o el gobierno federal. Un total de $1,050 de fondos federales fueron usados para traducir éste folleto. El cien porciento del costo total de éste folleto fue financiado por fondos federales.

The material contained in this booklet is a compilation of excerpts from the following materials published through the WEEA Publishing Center:

A-Gay-Yah: A Gender Equity Curriculum for Grades 6–12, American Indian Resource Center, Tahlequah, Okla.; ***ASPIRE,*** Livonia Public School District, Livonia, Mich.; ***Becoming Sex Fair: The Tredyffrin/Easttown Program,*** Tredyffrin/Easttown School District, Berwyn, Pa.; ***Creating Sex-Fair Family Day Care,*** CHOICE (Concern for Health Options: Information, Care, and Education), Philadelphia, Pa.; ***Equity Lessons for Elementary School*** and ***Equity Lessons for Secondary School,*** School District of Philadelphia, Philadelphia, Pa.; ***Expanding Options,*** Center for Studies of the Person, San Diego, Calif.; ***Fair Play: Developing Self-Concept and Decision-Making Skills in the Middle School,*** Florida State University, Tallahassee, Fla.; ***Maximizing Young Children's Potential: A Non-Sexist Manual for Early Childhood Trainers,*** Women's Action Alliance, New York; ***Promoting Educational Equity through School Libraries,*** Arizona State University, Tempe, Ariz.; ***Thinking and Doing: Overcoming Sex-Role Stereotyping in Education,*** Hawaii Educational Equity Program, Honolulu

Discrimination Prohibited: No person in the United States shall, on the grounds of race, color, or national origin, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any program or activity receiving Federal financial assistance, or be so treated on the basis of sex under most educational programs or activities receiving Federal assistance.

The activity which is the subject of this report was developed under a contract from the Department of Education, under the auspices of the Women's Educational Equity Act. The WEEA Publishing Center operates under contract #RP92136001 from the Office of Educational Research and Improvement (OERI). However, the opinions expressed herein do not necessarily reflect the position or policy of the Department of Education, and no official endorsement by the Department should be inferred.

1995
WEEA Publishing Center
Education Development Center, Inc.
55 Chapel Street
Newton, Massachusetts 02158-1060

Editing by Pat Boland
Design by Julia Potter
Translation provided by Betty Szlajen

La Igualdad de Género para Educadores, Padres, y la Comunidad

Centro de Publicidad WEEA

Education Development Center, Inc.

Contenido

Introducción 1

¿Qué Es el Título IX? 3

¿Por qué es el Título IX importante a los distritos escolares? 4
¿Quién es responsable de implementar el Título IX? 5

La Igualdad de Género y las Expectativas 7

Las repercusiones psicológicas y sociales de prejuicios de género 8
¿Dónde comienza la manera de considerar el papel de las personas basada en género? 10
El sexismo es usualmente involuntario 11
Las expectativas y los comportamientos de los maestros 11
Aumentando el patrón de la relación entre el maestro imparcial y el estudiante 12

Fomentar la Igualdad de Género: El Papel de Administradores, Maestros, y Padres 15

Administradores como agentes de cambio 16
Maestros como agentes de cambio 18
Padres como agentes de cambio 20

El Tratamiento de Materiales Sexistas 23

Actividades Sugeridas 26

Notas 30

Lecturas y Recursos 31

Organizaciones 32

Introducción

El clasificar a las personas de acuerdo a su género comienza en la infancia. Los estudios demuestran que muchas de las que se consideran diferencias innatas entre las mujeres y los hombres son el resultado de la interacción adulta con niños. Por eso, es muy importante ayudar a los adultos que trabajan con niños a que estimulen la igualdad y a que desalienten la clasificación de acuerdo a género. Sabemos que las diferencias biológicas, psicológicas, e intelectuales entre los hombres y las mujeres son mínimas durante la infancia. Sin embargo, en nuestra sociedad tenemos la tendencia a socializar a los niños en formas que terminan sirviendo a enfatizar las diferencias que están basadas en género.

Tal como el plan de acción educacional de todos los niveles del gobierno se está enfocando mucho más en la programación de educación bilingüe y multicultural, los educadores y la comunidad en general se han vuelto más sensibles a las necesidades de los niños que vienen de una variedad de diferentes culturas, y a las necesidades de niños que tienen impedimentos. Al mismo tiempo, todos estamos dándonos cuenta del fracaso de los sistemas de escuela en reflejar la sociedad multicultural de éste país y de proveer iguales oportunidades educacionales para todos los niños de la nación, niñas y niños, impedidos o no.

Los prejuicios de cualquier forma pueden ser sutiles y difíciles de confrontar. En nuestros esfuerzos de comprender y practicar principios de igualdad en la educación inevitablemente retaremos las formas anticuadas de pensar y de proceder. Aunque reconocer la necesidad de cambiar puede ser difícil, al hacerlo gradualmente aprenderemos más sobre qué es la educación activa o participatoria.

El propósito de éste folleto sobre la igualdad de género es retar las formas anticuadas de pensar que limitaban nuestras expectativas para niñas y niños. El romper ésta trampa donde el género determina lo que es posible nos lleva a reconocer los límites que nuestra mente ha hecho, abriendo nuestros ojos a opciones nuevas, y finalmente a estimular a las personas jóvenes a llegar a ser *todo* lo que pueden ser.

El propósito también es el de clarificar para los educadores y los padres los elementos específicos de la legislación federal que se llama el *Título IX*, y para ayudar a los maestros a integrar actividades de igualdad de género en las actividades diarias en el salón de clase. Las actividades al final de este folleto pueden ser usadas por los maestros, grupos pequeños, e individuos para aumentar los conocimientos de igualdad de género.

Este folleto esta diseñado para ayudar a maestros, padres y administradores a

- estimular a ambos géneros a desarrollarse igualmente, a realizarse, y a aprender
- no poner límites en las expectativas de acuerdo a género
- proveer una oportunidad igual de aprendizaje para muchachas y muchachos
- abrir opciones para los estudiantes a que puedan aprender materias y a prepararles para la educación futura, trabajos, y carreras
- tratar a estudiantes masculinos y femeninos equitativamente

Únanse a nosotros en ayudar a las personas jóvenes a que piensen sobre sus vidas con la mente abierta.

¿Qué Es el Título IX?

> Ninguna persona en los Estados Unidos debera, basado en su sexo, ser excluida de participar en, ser negada beneficios de, o ser sujeta a discriminación bajo cualquier programa educacional o actividad que este recibiendo asistencia financiera Federal.
>
> —El Preámbulo al Título IX

El Título IX de las Enmiendas Educacionales del 1972 fue la primera ley federal comprensiva que prohibe la discriminación basada en sexo a estudiantes y empleados de instituciones educativas. Es una de varias leyes federales y estatales antidiscriminatorias que definen y aseguran la igualdad en la educación.

El lenguaje del Título IX generalmente hace que sea ilegal el tratar a hombres y mujeres diferente o separadamente. Además, los distritos están obligados a remediar los efectos de discriminación pasada. Los pasos afirmativos pueden ser voluntarios o remediadores.

Las reglas que implementan el Título IX, publicadas en el 1975, prohiben la discriminación, exclusión, denegación, limitación, o separación basada en género. Las reglas cubren en detalle las siguientes áreas:

- Admisiones y reclutamiento
- Facilidades comparables
- Acceso a cursos ofrecidos
- Acceso a escuelas de educación vocacional
- Consejería y materiales de consejería
- Asistencia financiera
- Beneficios estudiantiles de salud y seguro y/o servicios
- El estatus conyugal y paternal de los estudiantes
- Educación física y atlética
- Programas educacionales y actividades
- Empleo

Aunque no está nombrado específicamente en las regulaciones, el acoso sexual está cubierto bajo el Título IX y está prohibido entre los estudiantes y/o el personal. Hay varios requisitos procesales que también son requeridos en las regulaciones.

La Designación de Empleado/s Responsable/s

Un sistema de escuela u otros recipientes de fondos federales deben de designar por lo menos a un empleado como el coordinador del Título IX a que coordine los esfuerzos de cumplimiento y a investigar cualquier reclamación de discriminación sexual. Todos los estudiantes y empleados han de ser notificados de los nombres, direcciones de oficinas y números de teléfonos de los empleados designados.

Establecimiento de los Procedimientos de Reclamaciones
Cada sistema de escuelas ha de adoptar y publicar los procedimientos de reclamación para proveer la resolución rápida e imparcial de las reclamaciones de discriminación de los empleados o estudiantes basadas en género.

La Diseminación de la Reglas de Nodiscriminación
Cada sistema de escuela debe de dar pasos específicos y continuos para anunciar que no discrimina en la base de género. Esta notificación tiene que ser hecha a los solicitantes a admisión y empleo, estudiantes, padres de niños en las escuelas elementales y secundarias, y empleados y ha de ser incluída en todos los anuncios, boletines, catálogos y solicitudes.

Evaluación Propia
Cada sistema de escuela que recibe fondos federales (al cual se le llama "recipiente") tenía que tener todas sus reglas y prácticas evaluadas para ver si estaba cumpliendo con las regulaciones del Título IX antes de julio de 1976. Las reglas y prácticas que no estaban cumpliendo con estos requisitos tenían que ser modificadas, y pasos remediales dados para poder eliminar los efectos de discriminación. Aún ahora, algunos estados, distritos, y escuelas apoyan evaluaciones periódicas o un estudio propio relacionado a programas de igualdad de género y actividades.

Acción Remedial y Afirmativa
Si se encuentra que un sistema de escuela ha discriminado en la base de sexo, puede ser requerido que tome ciertos pasos remediales para eliminar los efectos de la discriminación. Puede también tomar pasos afirmativos para aumentar la participación de los estudiantes en programas o actividades donde las niñas o niños han tomado parte en una base limitada.

¿POR QUE ES EL TITULO IX IMPORTANTE A LOS DISTRITOS ESCOLARES?

Porque el Título IX prohibe la discriminación basada en género es consistente con las metas de los distritos de responder a las necesidades, intereses y talentos de cada estudiante y de asegurar que el ambiente escolar fomente tolerancia y respeto para todos. La implementación del Título IX beneficia a los estudiantes, ambos hombres y mujeres, de todas las razas, grupos étnicos, y niveles de grado.

El Título IX, particularmente en la manera que cubre el asesoramiento, vocacional y educación de carreras, responde a las cambiantes demandas del trabajo y del hogar en la sociedad de hoy. Hoy vemos más mujeres trabajando fuera del hogar, más padres solteros, y más hombres que están participando en el cuidado de los niños. Estas son las realidades que están enfrentando a nuestros graduados. Estudiantes femeninos y masculinos, por lo tanto, necesitan oportunidades educacionales iguales para darles el acceso a las opciones que van a necesitar como adultos.

El cumplimiento del Título IX es requerido por el gobierno federal. Encontrar resultados desfavorables respecto a quejas presentadas en contra de un distrito escolar ante el Departamento de Educación de los Estados Unidos de Derechos Civiles (OCR) puede poner en peligro los fondos federales recibidos por un distrito. Si se encuentran violaciones basadas en los análisis de acatamiento por el OCR, puede tener los mismos resultados. Si se encuentra que hay discriminación basada en género, también puede resultar que se tenga que otorgar dinero por indemnización.

¿QUIEN ES RESPONSABLE DE IMPLEMENTAR EL TITULO IX?

Aunque los reglamentos requieren que por lo menos un empleado sea específicamente designado a coordinar los esfuerzos de cumplimiento, la implementación del Título IX es una responsabilidad que se debe de compartir con todos los miembros de la comunidad escolar. Los recipientes de asistencia financiera federal son responsables últimamente.

Los miembros del consejo de educación son responsables de

- establecer los reglamentos relacionados al cumplimiento del Título IX, incluyendo la aprobación de una declaración sobre el cumplimiento con las reglas de nodiscriminación y procedimientos de reclamaciones
- autorizar los reglamentos y el presupuesto para la programación y operación global

Los administradores son responsables de

- implementar los reglamentos del Título IX sobre la igualdad de género como han sido establecidos por el consejo de educación
- diseñar programas educacionales y servicios para mejorar el cumplimiento con el Título IX
- observar y evaluar los programas para saber su impacto en mujeres y hombres
- la supervisión general de la forma en que se llevan a cabo los servicios y del personal de apoyo para asegurar la igualdad
- asegurarse de que se provea entrenamiento en la prevención de acoso sexual a todo el personal supervisorio.

Los coordinadores del Título IX son responsables de

- asegurar que todos los requisitos procesales del Título IX están siguiéndose
- desarrollar y/o administrar los procedimientos de reclamaciones
- observar los esfuerzos de cumplimiento del Título IX
- coordinar la forma en que se mantiene la documentación del Título IX
- proveer asistencia técnica a todo el personal de la agencia en el cumplimiento del Título IX

Los maestros y consejeros son responsables de

- asegurar que sus acciones como individuos profesionales cumplan con el Título IX

El personal particular y los miembros de la comunidad pueden asumir la responsabilidad de

- llamar la atención a la necesidad de hacer cambios institucionales
- trabajar cooperativamente en promover la igualdad
- intervenir cuando vean que existe acoso de estudiante a estudiante

La Igualdad de Género y las Expectativas

La igualdad de género es algo que podemos creer y que ya promovemos. Es

- una igualdad de oportunidad de aprender para mujeres y hombres
- abrir opciones para aprender materias y prepararse para una educación futura, trabajos, y carreras
- no poner limitaciones o expectativas debido a género
- ofrecer estímulo igualmente a ambos generos para desarrollar, alcanzar y aprender
- el tratamiento imparcial a estudiantes femeninos y masculinos

Ejemplos de lo que *no es* la igualdad de género

Esperar más de un género que del otro: Esperar que las muchachas sean mejor en ortografía, escritura; y esperar que los muchachos sean más competitivos

Esperar menos de un género que de otro: No esperar que los muchachos tengan consideraciones a otros; no esperar que las muchachas puedan mantenerse firmes en un debate

Excusar el comportamiento basado en género: Permitir a las muchachas que no participen en una actividad porque produce "demasiado miedo" o porque es "demasiado estrenua"

Considerar que algunos trabajos o carreras son menos apropiados para un género que para otro: Desalentar a las muchachas a aspirar a ser doctoras; y a los muchachos a ser enfermeros

Considerar que una materia de escuela es más sencilla o más difícil para un género que para otro: Presumir que la lectura es más fácil para las muchachas, y la ciencia para los muchachos. Asumir que la matemática es muy difícil para las muchachas, y que la lectura es muy difícil para los muchachos

Cuando caemos víctimas de comportamientos y actitudes como éstas, nos vemos envueltos en *educación de prejuicio de género.* La educación basada en prejuicio de genero asume que debemos de limitar nuestras expectativas acerca de habilidades, intereses, destrezas, y temperamento por género, que nuestros conceptos anticuados sobre el papel del género son considerados biológicamente inherentes, y que la tendencia social de hoy en día sobre la oportunidad de igualdad entre las niñas y los niños se desaparecerá si la ignoramos. Esto resulta en que limitamos a las niñas en el desarrollo de su independencia y de

su determinación propia, y les negamos a los muchachos la oportunidad de aprender destrezas de comunicación y relación, y *nosotros* determinamos para la gente joven lo que es posible para *ellos*.

¿Por qué es tan crítico e imperativo que ampliemos nuestras expectativas y opciones? Tenemos que contrarrestar la forma de pensar basada en prejuicio de género que ha resultado en la falta de conocimiento sobre las opciones y la falta de expectativas para niñas y niños, mujeres y hombres, para que así todas las personas puedan llevar vidas interdependientes en vez de vidas dependientes.

LAS REPERCUSIONES PSICOLOGICAS Y SOCIALES DE PREJUICIOS DE GENERO

Otros efectos de pensamiento basado en prejuicio de género en la futura calidad de vida de las personas jóvenes se encuentran en las investigaciones actuales sobre una variedad de tópicos tales como el crecimiento durante el desarrollo de mujeres y hombres, la violencia en la sociedad, y la planificación de carreras. La evidencia muestra las diferencias entre los géneros en la forma que ellos se adaptan no solamente en la escuela, pero en su futuro trabajo y su vida familiar. El prejuicio basado en género es una espada de dos filos. Ambos muchachos y muchachas pagan el precio.

La presión de la sociedad es grande para que los muchachos se conformen al modelo estereotípico de un hombre competitivo y agresivo, y para que se distinga de cualquier otro comportamiento que pueda ser considerado femenino—tal como expresar sus sentimientos o trabajar cooperativamente. Sin embargo, los sentimientos están ahí, y cuando a los muchachos no se les permite, o no se les alienta a expresar sus sentimientos directamente, ellos los expresarán indirectamente. En la escuela éso resulta en que los muchachos tengan una dificultad total en adaptarse al ambiente.

- Los muchachos forman la mayoría de los estudiantes en las clases especiales de educación. Ellos representan el 58 porciento de los estudiantes en las clases para muchachos retardados, el 71 porciento de los que tienen problemas de aprendizaje, y el 80 porciento de los que están en programas para personas que tienen disturbios emocionales.[1]
- Los muchachos típicamente reciben más crítica y una disciplina más fuerte de las maestras que las muchachas.[2]
- En las escuelas elementales y en las escuelas secundarias, los muchachos tienen una alta proporción de fracaso, de darse de baja, y de volverse físicamente destructores. Y más tarde en sus vidas, los muchachos que comienzan a creer a una temprana edad que las niñas y mujeres tienen menos valor humano que ellos, son los que están más propensos a actuar conforme a esas creencias.[3]

El estudio de 1992 de La Asociación de Mujeres Universitarias (AAUW), *Cómo las Escuelas Limitan a las Muchachas*, reporta que, con la excepción de las

muchachas afro-americanas, los sentimientos de las niñas sobre su valor propio, y la confianza en sus habilidades baja drásticamente entre los años de escuela elemental y escuela secundaria. Uno de los resultados de esa pérdida de confianza se manifesta en que ellas escogen de entre un grupo limitado de carreras que eventualmente les lleva a ganar menos que los hombres.[4]

- Aún cuando las muchachas estudian los mismos cursos de matemáticas y ciencia que los muchachos y los resultados son comparables, ellas probablemente aún menos que los muchachos aspiran a carreras en matemáticas o ciencia. Si las muchachas tienen problemas con matemáticas, ellas probablemente interpreten esos problemas como fracasos personales, mientras que los muchachos probablemente interpreten esos problemas en matemáticas como falta de interés de su parte. Las muchachas que, contra toda adversidad, estudian en clases avanzadas de matemáticas, tienden a rechazar las expectativas que son basadas en prejuicios de género y no consideran que las matemáticas sean un dominio de los hombres.[5]
- Las mujeres, quienes a menudo son las que ganan el unico salario en un hogar donde hay un solo padre, constituyen el 50 porciento de la fuerza de trabajo de la nación. Aún así, ellas están trabajando mayormente en áreas limitadas de trabajo y ganan un promedio de 60 centavos (las mujeres blancas 69 centavos; mujeres afro-americanas, 58 centavos, mujeres latino-americanas 54 centavos) de cada peso ganado por un hombre que está haciendo un trabajo semejante.[6]
- El cuarenta y uno porciento de todas las mujeres afro-americanas que trabajan en el sector de servicio trabajan como sirvientas, personas que limpian, ayudantes de servicios de beneficios públicos, o ayudantes de enfermeras, y las mujeres latinas trabajan desproporcionadamente en fabricas donde se les paga bajos sueldos.[7]

Podemos comenzar a ver las razones por las cuales existe la violencia en los adolescentes y el abuso de alcohol y droga cuando examinamos los mensajes culturales y las presiones sociales que estimulan a los muchachos a ser más agresivos y dominantes, mientras que al mismo tiempo se les desanima a que se preocupen por otras personas, a comprender los sentimientos de otros, y a desarrollar destrezas para que se preocupen por los demás. Vemos a los muchachos que se definen a sí mismos en términos de no ser niñas, y en términos de competencia, agresión, e individualidad.

Y vemos a las niñas aceptando los mensajes culturales y las presiones sociales que las estimulan a darle más valor a las relaciones que a sí misma, y a aceptar la responsabilidad de las necesidades de otros antes que las propias, y a rebajar sus logros y su auto-determinación aunque les haga daño a su supervivencia. Nosotros vemos a las niñas que se definen a sí mismas en términos de cooperación y apariencia, y muchas veces solamente en lo que ellas son en relación a otra persona ("su amiga").

¿Qué mensajes culturales podemos comenzar a usar para estimular a las muchachas y a los muchachos jóvenes a que desarrollen actitudes de auto-determinación e interdependencia y que aprecien una visión de todo lo que pueden ser?

¿DONDE COMIENZA LA MANERA DE CONSIDERAR EL PAPEL DE LAS PERSONAS BASADA EN GENERO?

Las culturas humanas, la nuestra incluída, inventa maneras de pensar sobre el ser humano. Si uno es hombre o mujer es una cuestión biológica y tiene muy poco que ver con los conceptos tradicionales de masculinidad y femineidad. Hay una cantidad considerable de evidencia que demuestra que los muchachos y las muchachas son más similares que diferentes. Durante los primeros tres años, los niños tratan de descifrar que papel forman ellos en el mundo. La imagen básica de sí mismo que cada uno de ellos tendrá por el resto de su vida se está formando entonces.

Algo importante pasa durante los primeros tres años de vida que estereotipa a los niños de acuerdo a las expectativas basadas en género. Debido a que una gran cantidad están en centros de cuidado de niños fuera de su hogar, los niños ahora están siendo influenciados a una temprana edad por las personas que los cuidan, sus amigos, y una cultura más amplia, además de sus padres. Esperamos que los muchachos sean más rudos y más fuertes porque ésa es la imagen de un "hombre de verdad" en nuestra cultura. Este estereotipo persiste, aunque hay menos niños que niñas que sobreviven el nacimiento y la infancia. Esperamos que las niñas pequeñas sean tiernas y femeninas, aunque es difícil distinguir entre los sexos de infantes y niños menores de tres años sin tener tales indicaciones como hebillas de pelo y aretes y la práctica aún muy común de vestir a los niños de acuerdo a los colores azul y rosado.

Desde su nacimiento, las niñas y los niños empiezan a recibir mensajes diferentes. Muchas de las madres en espera de bebés responden a la actividad del feto de diferente forma si ellas piensan que es un varón o una nena. Por ejemplo, muchas de las madres en espera interpretan un feto muy activo como un signo de que su bebé va a ser probablemente un varón.

¿Cuáles son los mensajes? A las niñas se les enseña en una temprana edad que ellas son físicamente frágiles y a ellas se les estimula a desarrollar destrezas de cooperación y de comprensión. Pero a ellas se les desanima a ser afirmativas o agresivas. A los niños, en cambio, se les permite más libertad física, y son animados a desarrollar un sentido de autonomía. Se les desanima, sin embargo, a desarrollar sentimientos emocionales y cualidades sentimentales.

Cuando los niños crecen, el género se vuelve un arma de mucho poder para controlar el comportamiento de los niños. ¿Cuántas veces ha escuchado a alguien decir "El tira la pelota como una niña"? Este comentario es hecho como un insulto.

Hemos encaminado a los niños a papeles que no reflejan su diversidad. Ciertamente los niños tienen que saber su identidad biológica y reproductiva. Pero el comportamiento basado en género es una de las cosas que los niños aprenden primero. Entonces, cuando los niños crecen, los papeles basados en género se vuelven más estereotipados y restrictivos. Tanto las niñas como los niños son estafados debido a ésos papeles tan limitados. Las niñas pierden en lo que se refiere a su desarrollo físico, su concepto de sí misma, y su entrenamiento

a ser independiente. Los niños son estafados primordialmente en el bajo desarrollo de su ser emocional y comprensivo.

EL SEXISMO ES USUALMENTE INVOLUNTARIO

Ningún maestro o padre decide enseñar ideas injustas o incorrectas sobre las diferencias entre hombres y mujeres. Pero los maestros y los padres, al igual que el resto de nosotros, han crecido escuchando y creyendo los mensajes basados en estereotipos de género y les han pasado esas creencias a los estudiantes y a sus hijos. Estas creencias son comunicadas de dos formas. La primera es tratando a los niños y a las niñas de diferente forma, en la casa y en las escuelas. La segunda es permitiendo la repetición de las imágines que definen lo que la sociedad espera de la mujer y lo que la sociedad espera del hombre. Esas imágenes son repetidas a través de la publicidad, a través del lenguaje, y por los ejemplos de personas mayores.

Todos tenemos actitudes sexistas y nos comportamos de ciertas formas sexistas. El no ser sexista quiere decir que nuestras actitudes y suposiciones sobre nosotros mismos y otros están basadas en capacidades e intereses individuales, y no en estereotipos sobre hombres y mujeres. Eso no quiere decir que las mujeres no deben de ser amas de casa o que los hombres no deben de ser los que ganen bien. El no ser sexista quiere decir que las personas pueden asumir el papel que quieran de acuerdo con sus necesidades, deseos y talentos.

La igualdad de participación de hombres y mujeres no es una realidad en las instituciones de los Estados Unidos. Aunque hay un número grande de leyes que apoyan la "oportunidad de igualdad" para grupos quiénes han sido discriminados en el pasado, las instituciones cambian muy despacio. Actualmente, cualquier institución grande en nuestra sociedad está dominada por hombres: el gobierno, la ley, la educación, el cuidado de la salud, la defensa, la industria, la religión, y otras esferas de actividad. El Título IX prohibe la discriminación basada en el sexo en la educación. Aún así, hay prácticas educacionales, no obstante los esfuerzos de acatamiento del Título IX de cumplimento, que son sexistas.

Las escuelas en general y los maestros en particular son factores que influyen mucho en lo que un estudiante realice y a lo que aspire. Las investigaciones demuestran que las maestras probablemente encuentran los comportamientos que esperan.

LAS EXPECTATIVAS Y LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS MAESTROS

Hay una relación significativa entre las expectativas y el comportamiento. La creencia de un profesor sobre la habilidad de un estudiante o la falta de habilidad influye enormemente tanto en la creencia del estudiante en su propia habilidad como en los resultados de sus esfuerzos.

Las investigaciones ahora han identificado una serie de interacciones adultas verbales y no verbales que afectan el éxito de los estudiantes, sus aspiraciones y su imagen propia. En el 1983 y el 1984 el GESA (Gender/Ethnic Expectations and Student Achievement) en un trabajo de Grayson y Martin identificó la relación entre la aplicación de comportamientos positivos específicos y cuestiones concernientes a la igualdad.

Comportamiento de Maestros que Afecta el Exito del Estudiante

- La frecuencia con la cual el maestro le pide al estudiante que recite y que conteste
- La afirmación o correción del trabajo del estudiante
- La proximidad física del maestro al estudiante
- La ayuda individual del maestro
- Elogio y razones para el elogio en la forma de aprendizaje
- El interés personal y los elogios del maestro
- Latencia—el tiempo que el maestro provee entre preguntas y repuestas
- La forma en que el estudiante presta atención
- Contacto físico con el estudiante (brazo u hombro)
- El inquirir (proveyendo indicios) preguntas de alto nivel que ayudan al estudiante a responder a las preguntas
- Aceptando o clarificando los sentimientos del estudiante
- Desistiendo—corrigiendo el comportamiento de una forma calmada, y con cortesía
- Expresión de cortesía y respeto en la interacción con el estudiante

Hay un gran acuerdo entre la mayoría que una de las metas claves de la educación es estimular a cada niño a desarrollar su potencial máximo. Aún así, con más de veinte años de investigaciones sobre la igualdad de género señalando que existe prejuicio de género en el salón de clase, hasta los programas más innovatiovs para los maestros hacen poco o nada para preparar a maestros a promover la igualdad de género en los salones de clase. ¿Cómo es que los comportamientos mencionados arriba son usados con prejuicio por los maestros? ¿Cuál es el efecto de este prejuicio en las niñas y los niños?

AUMENTADO EL PATRON DE LA RELACION ENTRE EL MAESTRO IMPARCIAL Y EL ESTUDIANTE

Sabemos por los informes recibidos de muchos estudios de investigación que aunque muchos maestros creen que ellos son completamente justos e imparciales en el trato de los niños en los salones de clases, existen diferencias grandes en la forma que ellos tratan mutuamente a las niñas y a los niños. Los maestros están casi completamente ajenos de la forma en que ellos tratan a las niñas y niños, y de sus diferentes expectativas de cada género. Los resultados de éste diferente trato de los maestros y de las expectativas pueden resultar en que las niñas blancas y los muchachos y muchachas de color se desempeñen en un nivel más bajo que los muchachos blancos. Sabemos que los muchachos

reciben más atención de los maestros que las muchachas, y que las muchachas afroamericanas reciben menos atención que todos. Los niños reciben la atención hasta cierto punto porque ellos así lo demandan, y la atención que ellos reciben es diferente tanto en contenido como en cantidad.

Los estudiantes que son más propensos a recibir la atención de los maestros son los muchachos blancos; los segundos más propensos son muchachos de color; los terceros, niñas blancas; y las que menos, niñas de color. Los muchachos que tienen logros bajos reciben mucha atención, pero ésa atención tiende a ser negativa. Los muchachos en general son los más propensos a recibir elogios, a ser corregidos, a ser ayudados, y criticados, mientras que las niñas mayormente reciben la reacción más superficial de un "Okay." El área donde las niñas son reconocidas más que los niños es en la apariencia.[8]

Las niñas afroamericanas tienden a ser más activas y positivas en los grados primarios, pero cuando se cambian a la escuela elemental se convierten en las estudiantes más invisibles en el salón de clase y son las menos propensas a recibir información clara de sus maestros sobre su progreso académico. Cuando su logro es comparable con la de los niños blancos, las maestras asumen que el éxito de la niñas es debido a que han trabajado duro y no las alientan más, mientras que a los muchachos se les alienta a que trabajen más duro.[9]

Los comentarios de los maestros pueden servir de ayuda en ofrecerles a los estudiantes discernimiento sobre su entendimiento de una materia en particular o pueden ser de poca ayuda si son comentarios indefinidos. Los estudios demuestran que las reacciones de los maestros pueden afectar no solamente el aprendizaje, pero también la dignidad del estudiante.[10]

Las muchachas competentes son las que más esperan fracasar y las que tienen menos confianza en su habilidad de tener éxito en nuevos esfuerzos académicos que los muchachos con habilidades similares. Los muchachos son los que mayormente atribuyen sus fracasos a una falta de intento y sienten que necesitan poner más esfuerzo para tener éxito, mientras que las muchachas son propensas a atribuir sus fracasos a la falta de habilidad.[11]

La falta de confianza de las muchachas es especialmente aparente en algunas clases de ciencia y/o matemáticas y es consistente con las expectativas societales que esperan que los muchachos sean mejores en matemáticas que las muchachas. La investigadora Jane Kahle ha encontrando que la interacción entre maestro y estudiante en las clases de ciencia es especialmente parcial a favor de los muchachos.[12]

La mayoría de los maestros se beneficiarían examinando su norma de interacción con los estudiantes. Después de la evaluación inicial, puede ser que se vea en un video y se pueda examinar su estilo de interacción en más detalle; o puede desear recibir información de otros maestros de los resultados y comparar notas sobre problemas de desenvolvimiento en un salón de clases con igualdad. Para ayudarle a pensar sobre su patrón típico en las relaciones con estudiantes, conteste las siguientes preguntas:

BEST COPY AVAILABLE

1. ¿Planea actividades o diferentes papeles dentro de una actividad para niñas y niños? ¿Cómo son diferentes?
2. ¿Son los ejemplos que usa en las discusiones en el salón de clase o las situaciones de enseñanza mayormente masculinos o femeninos? ¿Usa ejemplos que demuestran a las mujeres y muchachas en papeles que no son tradicionales al igual que papeles tradicionales?
3. ¿A quién le pide que haga las tareas pesadas en la clase, muchachas o muchachos?
4. ¿A quién le pide que haga tareas secretariales y faenas especiales, a muchachas o muchachos?
5. ¿Usted define, de antemano, cuáles comportamientos son aceptables en su clase y cuáles no son aceptables? ¿Son los mismos para las niñas y los niños?
6. ¿Cuáles son sus expectativas de comportamiento de las niñas y los niños? ¿Son éstas expectativas diferentes de las expectativas de los niños?
7. ¿Muestra afecto o desagrado de la misma forma a las niñas y a los niños?
8. ¿Censura a las niñas o a los niños por comportamientos diferentes? ¿Qué comportamientos?
9. ¿Castiga a las niñas y a los niños por diferentes cosas? ¿Las castiga de diferente forma? ¿Cómo?
10. ¿Recompensa a las niñas y a los niños por diferentes cosas? ¿Difieren sus métodos de recompensa?

Los maestros están en una posición estratégica en cuanto a la educación de niñas y niños sobre la igualdad de género, y nunca es muy temprano para que esa educación comience.

Fomentar la Igualdad de Genero: El Papel de Administradores, Maestros, y Padres

Las personas son resistentes al cambio, y la apatía y el miedo son formas comunes de resistencia. El cambio causa miedo, miedo al fracaso, a lo desconocido, miedo de abandonar lo familiar y miedo de una reducción de poder o control.

Un agente de cambio debe de ser más sensible al sentimiento de las personas de sentirse amenazadas o de sentir incertidumbre. Las dos formas de responder efectivamente al miedo son proveer información y ofrecer comprensión y empatía. De acuerdo a Ronald Havelock en el texto clásico *The Change Agent's Guide to Innovation in Education*, un agente de cambio puede actuar en cualquiera o en todas las cuatro formas primarias. Estas incluyen los siguientes papeles: catalizador, dador de soluciones, ayudante de proceso, y lazo a recursos.[13]

El catalizador trabaja en ayudar al grupo a sobrepasar su inercia y actualmente prepara el camino para cambios disminuyendo la resistencia de las personas a cambios. En la educación hoy en día, éste papel puede ser hecho por padres, estudiantes, personal, o miembros de la directiva de la escuela quiénes están al tanto con lo que está pasando en estos momentos dentro del sistema escolar. Estos individuos o grupos no necesariamente tienen las respuestas, pero no están contentos con la forma en que están las cosas. Pueden energizar el proceso de la resolución de problemas hablando de su desagrado.

El dador de soluciones tiene ideas definitivas sobre que cambios han de llevarse a cabo. Aunque las soluciones correctas son de mayor importancia, otro factor en cualquier cambio que esté en progreso es el momento oportuno. El dador de soluciones ha de saber cuando y como ofrecer las soluciones para que así se puedan implementar con efectividad.

El ayudante de proceso es el papel clave del agente de cambio. Esta persona puede ayudar de muchas formas, por ejemplo:

- facilitando el reconocimiento y la definición de las necesidades del grupo
- asistiendo al grupo a decidir cuáles son los objetivos para cambio
- demostrándole al grupo como encontrar recursos
- ayudando al grupo a seleccionar y crear soluciones
- ayudando a la implementación de ésas soluciones
- asistiendo en la evaluación del proceso y comprobando que las necesidades están siendo adecuadamente satisfechas

El lazo a recursos tiene el trabajo de juntar todos los ingredientes necesarios para apoyar el cambio deseado. Los recursos puede ser que incluyan apoyo económico; identificar y procurar personas con tiempo, motivación, y destrezas necesarias; y la pericia en el proceso del propio cambio. El lazo a recursos debe ser una persona adepta a escuchar activamente, lo cual es necesario para encontrar los talentos, motivaciones, e intereses de los miembros del grupo, y para encontrar las fuentes de resistencia en el grupo.

Un agente de cambio necesita una base de poder personal para poder ser efectivo. Esta base de poder incluye un grupo de apoyo, la habilidad de ser positivo, el conocimiento de la materia, y el compromiso a la tarea misma.

Un buen plan de cambio requiere un enfoque sistemático, pensando con cuidado y planificación, y el cual puede incluir los siguientes pasos:

- Identificar el problema
- Desarrollar un plan
- Hacer el trabajo de preparación necesario
- Implementar el plan
- Evaluación y Seguimiento

ADMINISTRADORES COMO AGENTES DE CAMBIO

El compromiso. Si el distrito de escuela no está completamente comprometido a una educación imparcial de género, una reunión no hará mucho para cambiar hábitos viejos y las maneras de pensar. El compromiso empieza desde arriba, con la directiva de la escuela, el superintendente, la administración central, y los directores de escuela quiénes son los que estudian seriamente las necesidades del distrito. A través de su ejemplo, otros en el distrito pueden ver la educación imparcial de género como una parte importante de sus responsabilidades profesionales.

La planificación. No puede haber solamente una, o una serie de reuniones. Tiene que existir un plan maestro para la eliminación del sexismo. Si el plan del distrito es bueno, lo más problable es que incluya éstos elementos esenciales:

- Una evaluación en el distrito y una evaluación propia en el local
- Revisiones a los reglamentos del consejo de escuela
- Una lista de qué es lo que hay que hacer y quién es responsable de hacerlo
- Un programa de entrenamiento para las personas que rinden servicios, reuniones de padres y maestros, reuniones con el personal, y otras acciones que ayuden a hacer saber el mensaje
- Un horario de las fechas de cumplimiento
- Un comité de personas bien entrenadas que estén disponibles a ver que el programa se lleve a cabo y que conteste preguntas día tras día
- Planes para seguimiento y evaluación.

La calidad del plan es una medida de cuan serio es su distrito sobre la forma de deshacerse del sexismo. Si el plan es bueno, puede evadir problemas como éstos:

- Después de una reunión de grupo en entrenamiento, un maestro bien motivado hace varias asignaciones de género imparcial, solamente para provocar una actividad de reacciones negativas de los padres. El director de escuelas se siente entonces en el medio porque el distrito no ha hecho o comunicado reglamentos de educación de género imparcial.
- Otro distrito lleva a cabo una sola reunión, entonces reclama, "Hemos hecho nuestro trabajo con la imparcialidad de género." A no ser que la reunión sea parte del plan total, el resultado probable será el de confusión e información equivocada entre los maestros y los padres. Lograr la educación imparcial de género toma tiempo y planificación. Una reunión no es lo suficiente para hacer un buen trabajo.

Enfoque. Cada reunión tiene que ser planificada con metas específicas para una audiencia en particular. Aquí hay varios ejemplos de reuniones para diferentes grupos:

- En una reunión para todo el personal, les explica que es sexismo y lo que no es, les presenta los planes de la escuela y del distrito sobre educación de género imparcial, y conduce varias actividades para identificar el prejuicio en el salón de clase.
- Hace una reunión con los padres para comunicarles los reglamentos del distrito sobre educación de género imparcial y les explica como va a ayudar a todos los niños.
- En un taller de trabajo de entrenamiento, les enseña a los maestros a evaluar y suplementar los libros que tienen prejuicios y les da asignaciones específicas para el salón de clase que estén dirigidas a la edad de los estudiantes.

Liderato. Aun cuando una reunión está dedicada al compromiso cometido y a la planificación, aun cuando su contenido es excelente, el resultado será pequeño a no ser que tenga un líder bien adieztrado. Hay que ver las cosas claramente: El sexismo puede ser un tema explosivo. Mucha gente—sin importar cual es su educación—no comprende lo que es el sexismo o como está en desacuerdo con los ideales de la educación. Ellos pueden venir a una reunión sientiéndose a la defensiva o antagónicos. Se necesita un líder que sea flexible, y que esté bien informado para que pueda llevar las actividades con confianza, y que pueda tolerar maneras de pensar que tengan conflictos, que pueda contestar preguntas y argumentos con tacto, y que pueda hacer saber el sentido de propósito del distrito.

Seguimiento. ¿Qué pasa después? El público puede sacarle más provecho a una reunión particular de entrenamiento si se espera que ellos tomen acción enseguida que vuelvan a su salón de clase o su oficina. Es tan simple como una lección bien enseñada: Los estudiantes le sacan más a algo si ellos saben por que lo están haciendo y lo que va a ser requerido de ellos en un futuro. Asegúrese que el público se vaya con ideas específicas para tomar acción y con los conocimientos de los recursos y apoyo que están disponibles para ayudarles a llevar a cabo sus ideas.

MAESTROS COMO AGENTES DE CAMBIO

Los maestros pueden actuar como agentes de cambio en muchas formas diferentes-educando a los padres sobre la necesidad de la educación de igualdad de género, y apoyando a que se hagan cambios a través de todo el sistema escolar, educándose sobre el prejuicio de género en la clase, y cambiando su propia práctica de enseñanza a que sea con igualdad de género. Lo primordial y más importante de todas éstas cosas es la educación propia y el estar bien informado, los conocimientos necesarios para reconocer ambos el prejuicio de género y el poder practicar métodos de enseñanza de igualdad.

Las herramientas necesarias que estamos sugiriendo aquí están basadas parcialmente en el trabajo hecho por investigadores de igualdad de género, Dra. Myra Sadker y el Dr. David Sadker.[14] Estas pueden usarse por maestros individuales o en un entrenamiento especial de maestros. Los siguientes pasos están divididos en cuatro niveles sucesivos de acción: el conocimiento, clarificación, comportamiento en el salón de clase, y comportamiento societal y profesional.

Nivel 1: Conocimiento

Aprenda cuáles reglamentos de la escuela y que programas son imparciales a género y cuáles tienen prejuicios basados en género.

Ha de familiarizarse con la literatura que tiene que ver con el estereotipo basado en género y con sus efectos dañinos en las niñas y niños, hombres y mujeres.

Reconocer el estereotipo de papeles por género y el prejuicio en varios aspectos de la vida en el colegio, tales como

(a) libros y otros materiales escolares
(b) actividades segregadas y cursos
(c) el patrón de interacción entre maestro y estudiante y la interacción entre compañeros

Nivel 2: Clarificación

Análisis Propio

Examine sus actitudes propias sobre el prejuicio de género. ¿Puede acordarse de ejemplos de cuando ha hecho comentarios sexistas o acciones? ¿Cómo ha afectado el prejuicio de género a su vida? ¿Cómo puede ser que el prejuicio de género afecte las vidas de los estudiantes en su clase?

Compare sus creencias sobre el talento femenino y las habilidades con los estudios.

La Escuela y el Análisis Societal

Infórmese sobre sus interacciones instruccionales con mujeres y hombres.

Analice la manera en que el prejuicio de género opera y los reglamentos de escuela y programas.

Revise que el material del plan de estudio no exprese prejuicio de género.

Identifique el prejuicio en el patrón de empleo de la escuela.
Documente cómo la forma de interacción entre compañeros limita el desarrollo del potencial femenino.
Documente lo que se ha encontrado en los estudios que han identificado tiempos de desarrollo crucial en las niñas en los cuales el estereotipo por papel de género parece ser más dañino.

Nivel 3: El Comportamiento en Clase

Esté constantemente informado sobre papeles sexistas y traigalos a discusión cuando sea apropiado, en vez de hacerlos más grandes de lo debido fuera de tiempo. Haga que "el conocimiento" sea una cosa diaria.
Esté al tanto de sus acciones en la clase. ¿Separa a los grupos por sexo? ¿Espera que sean los muchachos los que carguen cosas pesadas, y las muchachas las que tomen notas?
Cree un ambiente en la clase que apoye que el estudiante haga preguntas usando situaciones de la vida real.
Provea actividades que desarrollen el potencial atlético de estudiantes femeninas.
Estructure sus actividades escolares para abrir el taller y otras opciones vocacionales a estudiantes femeninas.
Estructure sus actividades escolares para que la clase de economía del hogar pueda ser una opción viable a los estudiantes masculinos.
Cree y practique programas en el salón de clase que aumenten la imagen propia de los niños y las niñas.
Estimule las aspiraciones de carreras y liderato de ambos niñas y niños.
Acepte la dependencia en los niños y la independencia en las niñas.
Estimule el tomar riesgos en ambos niñas y niños.

Nivel 4. Comportamiento Profesional y Societal

Organice y participe en el desarrollo de programas de currículo para revisar los libros y materials que tengan prejuicio de género.
Ampare y apoye a candidatos para posiciones electivas (en la escuela, organizaciones, y en la comunidad) basandose en capacidad en vez de estereotipos de género.
Procure que su organización profesional ejecute la legislación que apoya la igualdad de oportunidad.
Apoye a programas diseñados a aumentar el número de mujeres que estén nombradas a posiciones de liderato en las escuelas.
Participe en programas diseñados a aumentar el número de hombres envueltos en la educación durante una temprana edad y los primeros años escolares.
Empuje a que exista una distribución de género equitativo en las decisiones que tienen que ver con el presupuesto escolar.

PADRES COMO AGENTES DE CAMBIO

Esta sección ofrece ciertas guías para ayudar a los padres que quieren criar a sus hijas e hijos a que respeten su propio género sin tener que sentir desdén hacia el otro género, y para ayudar a los padres a trabajar junto con los oficiales de escuela para crear cambios en el sistema escolar.

En el Hogar

Comience Descubriendo Qué Es Lo Que sus Hijos Actualmente Piensan Sobre el Otro Género. Puede hacer de esto un juego, pidiéndoles que escriban (o que le dicten) la repuesta de como sus vidas serían diferentes si hubiesen nacido del otro género. Los resultados puede ser que le sorprendan y que hagan un buen punto de comienzo para hablar. Puede ser que no pueda disuadir a sus hijos con argumentos a cerca de lo que las niñas y los niños "pueden" y "no pueden" hacer, pero por lo menos va a estar al tanto de lo que piensan.

No Divida Las Faenas de sus Hijos y las Actividades por Género
Cada vez que reforzamos lo que los muchachos aparentan mirar como la regla que guía el desarrollo de los niños: No seas una niña, les enseñamos a los muchachos que sientan desprecio hacia las niñas. La segregación temprana de las tareas no solamente hace que los muchachos sientan desdén al "trabajo de las mujeres", sino que los priva de destrezas de limpieza en la casa que necesitarán cuando sean adultos independientes.

Apoye Los Intereses y Talentos de su Hijo
No apoye solamente los intereses que piensa que son correctos para el género de su hijo y tampoco a los que su hijo piensa que él o ella están restringidos.

Aliente el Interés Atlético de su Hija Tanto como el de su Hijo
Los estudios demuestran que las muchachas manifiestan un anhelo tremendo para jugar deportes—futbol, pelota, hasta lucha libre—en vez de simplemente estar animando al equipo. Los deportes pueden aumentar la confianza en sí mismo y beneficiar la salud total.

Recuerde el Poder del Ejemplo
Todo el mundo sabe que los niños aprenden de lo que ven y de lo que uno les dice. ¿Qué ejemplo—en felicidad total, respeto a sí mismo, actividades—le está dando a sus hijos?

Recuerde el Papel Importante de Padres
Las muchachas muy a menudo echan de menos la compañía de sus papás. Ellas desean el poder compartir actividades con ellos. Los hombres deben de aprender el papel importante que ellos tienen en generar los intereses y ambiciones de sus hijas.

Eduque a Sus Hijos sobre Estereotipos, no solamente a Sus Hijas
Muchas veces hacemos sugerencias de como "arreglar" a las mujeres. La solución a los estereotipos no es solamente que las mujeres hagan más cosas.

Finalmente, Esté Alerta e Interesado—y Mantenga Su Sentido del Humor
Los padres son solamente una de las miles de influencias en los niños, y uno no puede asumir toda la culpa ni toda la responsabilidad por lo que los niños piensan o hacen. Los niños son "criados" por las escuelas, el tiempo, y amigos, no solamente por los padres. Así es que si hay en su casa un G.I. Joe de cinco años y una Barbie de seis años, acójalo de corazón. Ellos tienen muchos años e influencias por delante.

En el Sistema Escolar

Los padres y miembros de la comunidad también pueden ser muy efectivos en apoyar los cambios dentro del sistema escolar. Puede encontrarse con maestros y administradores que no solamente recibirán con agrado sus sugerencias, pero que están al frente de implementar reglamentos y procedimientos de género equitable. Puede ser que encuentre que sus esfuerzos para efectuar cambios sean obstruidos por una retórica evasiva de parte de los oficiales de la escuela. Esta sección está diseñada a ayudar a los padres a anticipar y preparar las respuestas que puedean ser excusas para la inacción.

- **Nosotros somos los expertos.** *Nosotros sabemos más y tenemos que tomar esas decisiones. Usted no entiende todas las cuestiones complicadas que están envueltas.*
  Los padres tienen que afirmar continuamente que ellos conocen las necesidades de sus hijos y que nadie más conoce esas necesidades mejor que ellos. A los oficiales de escuela se les paga para que sirvan a las necesidades de los niños y la comunidad.

- **La Negación del Problema.** *Ese no es el verdadero problema en nuestra escuela. ¿Tiene alguna prueba?*
  A lo mejor los oficiales de la escuela no están al tanto de los problemas y el grupo de padres está sirviendo un papel importante dándoles esa información. Los padres deben de ir a la reunión con evidencia documentada, si es posible. Los informes de primera mano de los padres y estudiantes son los mejores.

- **Demora.** *Sí, sabemos que el problema existe, pero necesitamos tiempo para decidir cuál es la mejor cosa que hacer.*
  Pida específicamente que es lo que se está haciendo para resolver el problema. Pida que le den los planes de la escuela por escrito, con una tabla de tiempo y los nombres de las personas responsables de implementar el plan.

- **Pasando la Responsabilidad.** *Sí, eso es un problema, pero no puedo hacer nada porque mis manos están atadas (por las reglas del distrito, el contrato de los maestros, administradores que tienen altos puestos en la administración de la escuela, el sistema de computadora).*
  Pida ver las copias por escrito de las reglas del consejo de escuela, el contrato de los maestros, o la carta del superintendente que excusa al director de escuelas de tomar acción. Si el director de escuela, en realidad, no es responsable, entonces apele más arriba de su cabeza al oficial que es responsable.

- **No somos tan malos.** *Sí, es un problema en todas las escuelas, pero no estamos peor que otras escuelas.*
  Solamente porque los niños en otras escuelas o en otros distritos escolares no están recibiendo una educación de igualdad y calidad, los oficiales de su escuela no han de ser disculpados por no hacer su trabajo adecuadamente. La norma de realización debe de ser dictada por las necesidades de los niños en su comunidad.

- **Estudio Adicional.** *Este problema necesita estudiarse más e investigarse antes de que podamos actuar con prudencia.*
  Pregunte que se puede hacer ahora para ayudar a los niños que están sufriendo hasta que el estudio esté terminado. (También pregunte quien está haciendo el estudio y pida las tablas de tiempo para la investigación y los planes de implementación.)

- **No hay dinero.** *Sí, eso es necesario, pero también estamos tan cortos de fondos a estamos en estos momentos pasando por cortes en el presupuesto.*
  La falta de fondos es una disculpa muy conveniente. Ahonde a fondo a la cuestión de prioridades. Insista sobre la importancia de lo que usted vé como prioridades, pero también mencione la cuestión de conseguir más fondos para las escuelas y para nuestros niños si el fondo de dinero ha sido muy pequeño desde el primer momento.

El Tratamiento de Materiales Sexistas

> Durante el verano del 1992 analizamos el contenido de quince libros de matemáticas, artes linguísticas, e historia, que se usan en Maryland, Virginia, y el Distrito de Columbia. Un libro de 1989 de historia de grado elemental alto, tenía cuatro veces más fotografías de hombres que de mujeres. En el 1992 *D.C. Heath Exploring Our World, Past and Present*, un libro para niños de sexto grado, solamente once nombres de mujeres son mencionados, y ni una sola mujer adulta americana fue incluida. En el total de las 631 páginas de ese libro que cubre la historia del mundo, solamente 7 páginas están relacionadas a mujeres.
>
> —M. Sadker and D. Sadker,
> *Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls*

¿Se puede ofrecer un punto de vista balanceado cuando muchos de los materiales que se usan para enseñar tienen prejuicios? Puede, tal como las actividades en esta sección lo ilustra. Cuando use los ejercicios y las ideas en esta sección, puede darse cuenta que una revisión cuidadosa de su currículo es esencial para la educación de género imparcial.

Ejercicio 1: ¿Dónde Están las Mujeres?

Haga asignaciones para compensar la omisión de las mujeres en los libros. Por ejemplo, si está enseñando una unidad sobre el periodo colonial, asigne a varios estudiantes que investiguen y reporten sobre las mujeres notables en la historia y sobre mujeres que viven hoy y sirven un papel ejemplar. Pídale a estudiantes que busquen diversidad realista en la forma en que las mujeres están representadas—o sea, historias que incluyan mujeres que son solteras, cabezas de familia solas, mujeres de color, mujeres blancas, lesbianas, y mujeres con impedimentos. Pídale a los estudiantes que especulen por que no hay una gran cantidad de diversidad en la representación de mujeres. ¿Hasta que punto está cambiando esto hoy en día? ¿Se espera que continúe cambiando?

Ejercicio 2: ¿Quiénes Son los Personajes Principales y Quién Hace Qué?

Ayude a los estudiantes a identificar el prejuicio en particular en un libro de lectura hablando sobre las siguientes preguntas:

¿Quiénes son los Personajes Principales?

¿Hay más personajes masculinos que femeninos en el cuento?
¿Hay algún personaje lesbiano en el cuento?
¿Hay algunas mujeres con impedimentos en el cuento?

¿Hay algunas mujeres de color en el cuento?
¿Hay algunas mujeres de clase trabajadora en el cuento?
¿Cúal fué la cosa más importante que el personaje principal estaba haciendo?
¿Puede ser ésto hecho por cualquier personaje de otro género? ¿Por qué o por qué no?
¿Trabaja la madre fuera de la casa? ¿Trabaja el padre?
¿Dice el cuento que aparentemente los muchachos u hombres hacen algo y que muchachas o mujeres deben de hacer otra cosa?
¿Usa el libro el pronombre masculino (él, el suyo) para referirse a todos?

¿Quién Hace Qué?
¿Quién se divierte más en el libro, los hombres o las mujeres?
¿Quién resuelve la mayoría de los problemas?
¿Quién trabaja más duro?
¿Quién es el personaje más interesante?
¿Quién es el mejor líder?
O asigne a cada estudiante un capítulo para analizar la exclusión de mujeres o los estereotipos de mujeres y hombres.
¿Son las mujeres en el cuento pasivas o activas?
¿El cuento representa a la mujer que trabaja como si fuera inferior moralmente, intelectualmente o culturalmente?
¿Se concentran las actividades de la mujer alrededor del trabajo en la casa?
¿Son las mujeres con impedimentos representadas como víctimas o como personas necesitadas y dependientes?
¿Son las muchachas o mujeres "rebajadas" o se les hace ver como ineptas?
¿Se representa a las mujeres como suaves, sumisas, pacientes, y que tienen miedo fácilmente?
¿Se representa a las mujeres lesbianas como que están descontentas y representadas como que están fuera de la familia o de relaciones románticas?
¿Tienen las mujeres más accidentes o toman decisiones inadecuadas más a menudo que los hombres?
¿Son las mujeres rescatadas por hombres?
¿Se les representa a las mujeres de formas desfavorables—riñendo, enojadas, o crueles, como en los cuentos de fantasía?
¿Y acerca de los hombres qué? Se les describe como atléticos, fuertes, valientes, altos, trigueños, y bien parecidos?

Ejercicio 3: ¿Qué Es Lo que Las Personas Dicen?

Pídale a los estudiantes que hagan una lista de los comentarios hechos por las niñas y mujeres y otra de los niños y hombres del cuento o capítulo. ¿Las referencias están conforme a los estereotipos de género, clase, o raza?

Ejercicio 4: Pizarras Libres de Prejuicios

Pida que los estudiantes hagan una pizarra que suplemente el texto. Por ejemplo, los estudiantes pueden cortar y poner fotografías de revistas y artículos de hombres y mujeres que se están comportando fuera de la norma

usual—un muchacho lavando, dos padres del mismo sexo, una mujer con un sombrero duro de construcción, un hombre comportándose comprensivamente, una mujer con un impedimento estando a cargo de un negocio.

Ejercicio 5: Cartas a Publicadores

Escriba cartas a los publicadores hablando sobre los prejuicios en sus libros. Dígales que cuando vaya a comprar nuevos materiales, usará material que está libre de prejuicios y contenido como uno de los criterios más importantes en su selección.

Finalmente, recuerde que para que el proceso de cambio tenga éxito no solamente se requiere que exista la información cognitiva sobre por qué el cambio es necesario sino que también existan influencias motivacionales o recompensas emocionalmente satisfactorias. Nuestro conocimiento de que el cambio es necesario, por cualquier razón que creamos, no es suficiente para sometemos a la incertidumbre y riesgos que vienen con el cambio. Una de las recompensas del cambio es el llegar a conocerse a sí mismo. Las siguientes actividades para los estudiantes de los grados K–12 le ayudarán, ya sea usted maestro, padre, o administrador, a aprender más sobre sí mismo y sobre sus estudiantes.

Actividades Sugeridas

Las cinco actividades en ésta sección son específicamente ofrecidas para ayudar a los maestros a reunir información sobre como los estudiantes perciben las diferencias entre los géneros, para ayudar a señalar los factores que tienen influencia en las actitudes de los estudiantes, y para explorar algunas de las formas en las cuales el estereotipo por género puede ser manifestado. Mantenga presente que éstas actividades están escritas como sugerencias para que las use con estudiantes en clases de K-12. Los maestros deben de ser creativos y flexibles en adaptar las actividades a sus necesidades o a diseñar actividades nuevas y paralelas para sus clases.

Actividad 1

Haga un estudio en su clase sobre las actitudes del papel "apropiado" para las niñas y los niños, mujeres y hombres. Recuerde preguntar "¿Por qué piensa así?" Mantenga presente que será mucho más fácil interpretar los resultados si usted hace del ejercicio una asignación escrita. Algunos estudiantes, particularmente aquellos en los grupos mayores, van a responder más abiertamente si no les pide que se identifiquen. Si decide no usar nombres, esté seguro de pedirle a sus estudiantes que indiquen su sexo en su cuestionario. Algunos ejemplos de las preguntas pueden ser:

¿Cuáles son las diferencias entre las niñas y los niños? ¿Las mujeres y los hombres? ¿Cuáles son las semejanzas?

¿Si pudiera escoger, cuál sexo preferiría ser? ¿Por qué?

¿Quién es más inteligente? ¿Quién es más activo? ¿Por qué?

¿Puede un hombre ser enfermero? ¿Por qué, o por qué no?

¿Puede una mujer ser bombera? ¿Por qué, o por qué no?

Debate Estudiantil

Aquí no solamente es importante determinar las diferencias que los estudiantes perciben entre los papeles de los niños y las niñas, mujeres y hombres, sino también lograr que sus estudiantes puedan verbalizar porque ellos piensan que esas diferencias existen. Puede tener en mente las siguientes preguntas para así causar áreas de debate en su clase: ¿Se siente satisfecho con la forma en que están las cosas? ¿Todos están de acuerdo con ésto? ¿Esto es así para todos ustedes? ¿Puede pensar en ejemplos donde ésto no es verdad? ¿Como cree que éstas diferencias nos afectan? ¿Qué cambios le gustaría ver que se hagan? ¿Qué haría para lograr que se hicieran ésos cambios?

Debate para después de la Actividad

Haga un resumen de los resultados del estudio. ¿Demostró el estudio que hay resultados pronunciados diferentes para los niños y las niñas en su clase? Tome nota si los estudiantes están o no interesados en éste tópico. ¿Había un consenso general sobre las repuestas a sus preguntas? ¿Hubo algún conflicto? ¿Le preguntaron su opinión? ¿Si es así, como contestó? ¿Fueron los papeles de los hombres y las mujeres claramente definidos? ¿Vió algunas restricciones para cualquier género que fueron expresadas por los estudiantes? Cuando analice las posiciones de sus estudiantes, ¿qué implicaciones ve para su educación? ¿Qué puede hacer sobre estas implicaciones?

Actividad 2

Haga que su clase mantenga una lista corriente por varios días que tenga el título "Formas que me he beneficiado siendo mujer (hombre) hoy." O pídales que mantengan dos listas paralelas, una para las ventajas y otra para las desventajas. Colecte las listas y hable sobre ellas en su clase.

Debate Estudiantil

¿Creen los estudiantes que hay ventajas y desventajas de ser hombre o mujer? ¿Por qué y por qué no? ¿Qué cambios les gustaría ver a los estudiantes que quizás distribuyan las ventajas y las desventajas más justamente?

Debate para después de la Actividad

Haga un resumen de las clases de ventajas y desventajas que los estudiantes perciben que son relacionadas al género. ¿Hubo un consenso general entre los estudiantes sobre las ventajas y desventajas? Hable con sus estudiantes de las formas que se les puede ayudar a sobrepasar esas desventajas percibidas.

Actividad 3

Pídale a sus estudiantes que mantengan una lista por una semana sobre las actividades que hacen en sus casas. ¿Cuáles son las faenas por las que son responsables?

Debate Estudiantil

¿Piensan los estudiantes que las faenas que tienen que hacer tienen que ver con el hecho de ser hombre o mujer? ¿Por qué? ¿Quién hace las decisiones sobre que faenas son asignadas en la casa? ¿Por qué? ¿Preferirían hacer otras faenas que las que tienen que hacer ahora? ¿Por qué?

Debate para después de la Actividad

Haga un resúmen de los resultados del estudio de una semana. Pídale a los estudiantes que digan que cambios les gustaría ver que se hagan y cómo a ellos les gustaría tener las faenas de la casa distribuídas en la familia cuando ellos crezcan. ¿Por qué?

Actividad 4

Pídale a sus estudiantes que hagan dos carteles (collage) que se titulen: HOMBRE y MUJER. Sea claro si le está pidiendo a los estudiantes que piensen sobre como los hombres y las mujeres son percibidos por las personas en general o preguntándoles a ellos como ellos mismos piensan.

Debate Estudiantil
Hable sobre las cualidades sugeridas para las mujeres y hombres en los carteles terminados. Después de que la clase esté de acuerdo con las cualidades representadas en el cartel, puede desear escribirlas en la pizarra. ¿Qué cualidades ven sus estudiantes como positivas? ¿Cuáles son las cualidades negativas? ¿Cómo piensan los estudiantes que esas diferencias existen? ¿Qué recursos usaron los estudiantes (por ejemplo, revistas, periódicos)? ¿Hicieron los recursos una diferencia? ¿Están los estudiantes de acuerdo con las representaciones en las revistas? ¿Con que contarían para producir un cartel más realista o con menos estereotipos? Como un seguimiento, trate de que sus estudiantes hagan un cartel sin estereotipos.

Debate después de la Actividad
Llevar los carteles a la clase para hablar sobre las diferentes cualidades que los estudiantes les han asignado a los hombres y a las mujeres. Puede usar los carteles para otros debates en clase en el futuro.

Actividad 5

Haga que sus estudiantes observen anuncios en la televisión y programas o tiras cómicas por una semana. Pídales que hagan una lista o que colecten ejemplos de mujeres y hombres que están juntos o separados en (a) una forma injusta o discriminatoria y en (b) formas justas y de igualdad.

Debate Estudiantil
¿Qué es lo que la publicidad aparenta estar diciendo sobre los papeles de los hombres y las mujeres? ¿Cómo están las mujeres representadas? ¿Están representadas tan a menudo como los hombres o en la misma variedad de formas? ¿Cómo están representados los hombres? Compare las formas en que los hombres y las mujeres están representados en ropa, apariencia física, sentimientos, emociones, y acciones.

Debate después de la Actividad
Después de que haya colectado todos los resultados, hable sobre lo siguiente con sus estudiantes: ¿Hay formas en que usted o sus estudiantes puedan hacer cambios? Una idea es la de escribir una carta a una o más de las estaciones de televisión locales describiendo los resultados de su estudio y su debate en clase. Dígale al gerente de la estación que cambios les gustaría ver, o felicítelo a él o a ella si siente que la estación está haciendo un buen trabajo en la programación en este respecto.

Las actividades anteriores están realmente diseñadas para estimular un debate en su clase. Cuando comenzamos a escuchar con cuidado los argumentos de otros, y a reflejar sobre los nuestros, notamos que las decisiones y juicios se pueden hacer en diferentes términos, con ideas diferentes sobre por qué algo puede ser bueno o malo, deseable o indeseable. Esto es particularmente verdadero cuando el debate es sobre condiciones sociales y convenios, las discusiones se tornan a considerar tanto lo que debe de ser como lo que existe ahora. Como un ejercicio final, haga que los estudiantes piensen sobre cómo ellos pueden actuar como agentes de cambio en su escuela para así romper los papeles ya definidos de estereotipo que existen. ¿Pueden ellos formular un plan viable que lleve sus ideas a acciones? ◆

Notas

D. Sadker and M. Sadker, updated by M. J. Strauss, *The Report Card # 1: The Cost of Sex Bias in Schools and Society* (The Mid-Atlantic Equity Center, Washington, D.C., and the New England Center for Equity Assistance, Andover, Mass., 1989).

D. Grayson and M. Martin, *Gender/Ethnic Expectations and Student Achievement: Teacher Handbook* (Earlham, Iowa: GrayMill Foundation, 1988).

M. Miedzian, *Boys Will Be Boys: Breaking the Link between Masculinity and Violence* (New York: Doubleday, 1991); Office for Civil Rights, *1986 Elementary and Secondary Civil Rights Survey: State and National Summary of Projected Data* (Washington D.C.: U.S. Department of Education, 1988); Wellesley College Center for Research on Women, *The AAUW Report: How Schools Shortchange Girls* (Washington D.C.: American Association of University Women Educational Foundation, 1992).

C. Adelman, *Women at Thirtysomething: Paradoxes of Attainment* (Washington, D.C.: U.S. Department of Education, Office of Educational Research and Improvement, 1991); J. Armstrong, "A National Assessment of Participation and Achievement of Women in Mathematics," in *Women and Mathematics: Balancing the Equation*, ed. by C. Chipman, L. Brush, and D. Wilson (Hillsdale, N.J.: Erlbaum, 1985); E. Fennema and J. Sherman, "Sex-Related Differences in Math Achievement, Spatial Visualization and Affective Factors," *American Educational Research Journal* 14 (1977): 51–71.

U.S. Department of Labor, *Women's Bureau, 1995 Handbook on Women Workers: Trends and Issues* (Washington, D.C., 1994).

M. Escutia and M. M. Prieto, *Hispanics in the Workforce, Part II: Hispanic Women* (Washington, D.C.: Policy Analysis Center, Office of Research, Advocacy, and Legislation, National Council of La Raza, 1988); J. Malveaux, "The Economic Status of Black Families," in *Black Families*, ed. by H. P. McAdoo (Newbury Park, Calif.: Sage Publica-tions, 1988).

M. Sadker and D. Sadker, *Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls* (New York: Charles Scribner's Sons, 1994).

S. Damico and E. Scott, "Behavior Differences between Black and White Females in Desegregated Schools," *Equity and Excellence* 23 (1987): 63–66; L. Grant, "Black Females' 'Place' in Integrated Classrooms," *Sociology of Education* 57 (1984): 98–111; J. J. Irvine, "Teacher-Student Interactions: Effects of Student Race, Sex, and Grade Level," *Journal of Educational Psychology* 78, no. 1 (1986): 14–21.

A. Gardner, C. Mason, and M. Matyas, "Equity, Excellence and 'Just Plain Good Teaching'?" *The American Biology Teacher* 51 (1989): 72–77.

E. Fennema et al., "Teachers' Attributions and Beliefs about Girls, Boys, and Mathematics," *Educational Studies in Mathematics* 21 (1990): 55–69; E. Lenney, "Women's Self-Confidence in Achievement Settings," *Psychological Bulletin* 84 (1977): 1–13; Wellesley College Center for Research on Women, *The AAUW Report: How Schools Shortchange Girls*.

J. Kahle, "Why Girls Don't Know," in *What Research Says to the Science Teacher: The Process of Knowing*, ed. by M. Rowe (Washington, D.C.: National Science Teachers Association, 1990).

R. G. Havelock, *The Change Agent's Guide to Innovation in Education* (Englewood Cliffs, N.J.: Education Technology, 1973).

N. Frazier and M. Sadker, *Sexism in School and Society* (New York: Harper and Row, 1973).

Lecturas y Recursos

Multicultural Education

Banks, James A., and Cherry A. McGee Banks, eds. *Multicultural Education: Issues and Perspectives*. Boston: Allyn and Bacon, 1989.

Bowker, Ardy. *Sisters in the Blood: The Education of Women in Native America*. Newton, Mass.: WEEA Publishing Center/EDC, 1993.

Gay, Geneva, and Willie L. Baber, eds. *Expressively Black: The Cultural Basis of Ethnic Identity*. New York: Praeger, 1988.

Perry, Theresa, and James W. Fraser, eds. *Freedom's Plow: Teaching in the Multicultural Classroom*. New York: Routledge, 1993.

Saxton, Marsha, and Florence Howe. *With Wings: An Anthology of Literature by and about Women with Disabilities*. New York: The Feminist Press at The City University of New York, 1987.

Sleeter, Christine E., and Carl A. Grant. *Making Choices for Multicultural Education: Five Approaches to Race, Class, and Gender*. Columbus, Ohio: Merrill, 1988.

Weiss, Lois. *Class, Race, and Gender in American Education*. Albany: SUNY, 1988.

Gender

American Association of University Women and Wellesley College Center for Research on Women. *How Schools Shortchange Girls*. Washington, D.C.: AAUW Education Foundation and the National Education Association, 1992.

Best, Raphaela. *We've All Got Scars: What Boys and Girls Learn in Elementary School*. Bloomington, Ind.: Indiana University Press, 1983.

Biklen, Sari Knopp, and Diane Pollard, eds. *Gender and Education*. Chicago: University of Chicago Press, 1993.

Carelli, Anne O'Brien, ed. *Sex Equity in Education: Readings and Strategies*. Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1988.

Giddings, Paula. *When and Where I Enter: The Impact of Black Women on Race and Sex in America*. New York: Bantam Books, 1984.

Morales, Aurora Levins, and Rosario Morales. *Getting Home Alive*. New York: Firebrand Books, 1986.

Sadker, Myra P., and David M. Sadker. *Failing at Fairness: How America's Schools Cheat Girls*. New York: Charles Scribner's Sons, 1994.

Tsuchida, Nobuya, ed. *Asian and Pacific American Experiences: Women's Perspectives*. Minneapolis: University of Minnesota, 1982.

Classroom Resources from the WEEA Publishing Center

Blackwell, Peggy. *Spatial Encounters*. 1982.

Campbell, Patricia. *Encouraging Girls in Math and Science*. 1992.

Conwell, Catherine R. *Science EQUALS Success*. 1980.

Faddis, Bonnie, et al. *Hand in Hand: Mentoring Young Women*. 1988.

Groves, Susan. *In Search of Our Past: Units in Women's History* [U.S. and World]. 1980.

Massialas, Byron G. *Fair Play: Developing Self-Concept and Decision-Making Skills in the Middle School*. 1983.

San Diego City Schools. *Going Places: An Enrichment Program to Empower Students*. 1991.

Young, Wathene. *A-Gay-Yah: A Gender Equity Curriculum for Grades 6–12*. 1992.

Other Classroom Resources

Educational Equity Concepts. *Mixed Messages: Teens Talk about Sex, Romance, Education, and Work*. New York: Educational Equity Concepts, Inc.

Grayson, D. *Gender/Ethnic Expectations and Student Achievement*. Earlham, Iowa: GrayMill Foundation, 1988.

Hanson, Michael. *Options: Making Connections in Today's World* [for Young European American Males]. Sacramento, Calif.: Project SERVE, 1995.

Johnson, Ron. *Visions: Rites of Passages for Young African American Males*. Sacramento, Calif.: Project SERVE, 1995.

Schniedewind, Nancy, and Ellen Davidson. *Open Minds to Equality: A Sourcebook of Learning Activities to Promote Race, Sex, Class, and Age Equity*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1983.

Organizaciones

American Association of University of Women (AAUW)
1111 16th Street, NW
Washington, DC 20036
(202) 785-7700

Center for Women Policy Studies
2000 "P" Street, NW
Suite 508
Washington, DC 20036
(202) 872-1770

Council of Chief State School Officers (CCSSO)
1 Massachusetts Avenue, NW
Suite 700
Washington, DC 20001-1431
(202) 408-5505

Educational Resources Information Center (ERIC)
Office of Educational Research and Improvement
U.S. Department of Education
555 New Jersey Avenue, NW
Washington, DC 20208-5720
(202) 219-2289

Girls Incorporated
National Resource Center
441 West Michigan Street
Indianapolis, IN 46202
(317) 634-7546

Girls Scouts of the USA
420 Fifth Avenue
New York, NY 10018
(800) 223-0624

National Association of State Boards of Education (NASBE)
1012 Cameron Street
Alexandria, VA 22314
(703) 684-4000

National Black Child Development Institute
1023 15th Street, NW
Suite 600
Washington, DC 20005
(202) 387-1281

National Coalition for Sex Equity in Education (NCSEE)
One Redwood Drive
Clinton, NJ 08809
(908) 735-5045

National Council for Research on Women
530 Broadway
10th floor
New York, NY 10012
(212) 274-0730

National Education Resource Center for Gay and Lesbian Youth
Education Development Center (EDC)
55 Chapel Street
Newton MA 02158
(617) 969-7100

National Middle School Association (NMSA)
2600 Corporate Exchange Drive
Suite 370
Columbus, OH 43221
(614) 895-4730; (800) 528-NMSA

National Organization for Women
1000 16th Street, NW
Suite 700
Washington, DC 20036
202-331-0066

Educational Equity List

EDEQUITY (Educational Equity Discussion List) is an international Internet discussion list focusing on theory and practice of equity in education in a multicultural context. To subscribe, send the message *subscribe edequity* to MAJORDOMO@CONFER.EDC.ORG (Do not use a "subject" line.)

The Equity in Education Series is published by WEEA Publishing Center, located at Education Development Center, 55 Chapel Street, Newton, MA 02158 ◆ (800) 225-3088

La Igualdad de Género para Educadores, Padres, y la Comunidad

Los salones de clases diversos de hoy en día, junto con el clima de educación que está cambiando, reta a los educadores y padres a que usen diferentes enfoques para hacer frente a las necesidades de todos los estudiantes. *La Igualdad de Genero para Educadores, Padres, y la Comunidad* ayuda a retar las suposiciones que limitan las expectativas para las niñas y niños. Este folleto explica el propósito de la legislación Título IX, enseña como se debe reconocer y responder al prejuicio por género, ilustra el efecto del estereotipo por género en el rendimiento del estudiante, y provee actividades para salones de clase de K–12.

"*La Serie Equity in Education está llena de información pertinente que asegura la ayuda a maestros en salones de clase, administradores, y a la comunidad en general a comprender los temas que rodean la igualdad en el salón de clase.*"

—James P. Heiden, Gender Equity Cadre Chair
Cooperative Educational Service Agency #1, Wisconsin

"[Gender Equity for Educators, Parents, and Community] *les ofrece a los maestros, padres y administradores información de mucho valor en un formato preciso. Fácil de leer y comprender. Ideas excelentes de como estimular la igualdad de género....Ayudará a ambos géneros a desarrollar, lograr y aprender igualmente.*"

—Ed T. Little, Principal, Gaiser Middle School, Vancouver, Washington
Chair, National Coalition for Sex Equity in Education

"*[U]na compilación excelente de todo lo que le puede ser útil a los maestros, padres y administradores. Estaremos contentos de recomendar* [Gender Equity for Educators, Parents, and Community] *a todos nuestros facilitadores de GESA.*"

—Dolores A. Grayson, Executive Director, GrayMill
Developer of the GESA and the Equity Principal Programs

Ostros títulos disponibles en WEEA Equity Resource Center at EDC:

Las matemáticas, las ciencias y su hija: ¿Que pueden hacer los padres?
Guía de Recursos para la Madre Sola

ESL: The Whole Person Approach
A Road Well Traveled: Three Generations of Cuban American Women

Para obtener un catálogo gratis, llamar al: 1-800-225-3088

WOMEN'S EDUCATIONAL EQUITY ACT PUBLISHING CENTER

Other Titles in the Series

Gender-Fair Math
School-to-Work: Equitable Outcomes
Gender Stereotypes: The Links to Violence

WEEA Publishing Center
Education Development Center, Inc.
Code #2800

BEST COPY AVAILABLE